(Ingresa a Sala la delegación de la Federación Uruguaya de Empleados

de Comercio y Servicios.)

-La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado tiene mucho gusto en recibir a una delegación de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios, que nos solicitó audiencia para plantear la situación de los trabajadores de las porterías de los edificios del departamento de Maldonado.

SEÑOR FUENTES.- Buenas tardes, señores Senadores. Mi nombre es Ismael Fuentes y soy Presidente de Fuecys.

Solicitamos esta audiencia para referirnos a la situación de un sector muy complejo y heterogéneo como es el de los empleados de las porterías de los edificios de Maldonado. Si bien esta situación ya se está tratando en las negociaciones colectivas de los Consejos de Salarios y hemos logrado avances salariales, encontramos algunas dificultades. Concretamente, en la última ronda, la Cámara de Comercio asumió la representación en la negociación colectiva y, como anteriormente se hacía con las administradoras de los edificios, esto generó un cambio sustantivo en la conversación, producto del desconocimiento que esa Cámara tiene sobre el sector. En consecuencia, algunos aspectos que se podrían haber resuelto por la negociación colectiva han encontrado dificultades. Por estos motivos, los compañeros van a desarrollar un planteo sobre las leyes que todavía no han sido aprobadas.

SEÑOR TEIJÓN.- Me llamo César Teijón y soy representante de la Mesa Departamental de Fuecys del departamento de Maldonado y uno de los firmantes en los Consejos de Salarios del sector de edificios.

SEÑORA CRUZ.- Mi nombre es Marita Cruz y soy Vicepresidenta del Sindicato Unido de Trabajadores de Edificios de Maldonado (SUTEM). Quiero agradecer a los señores Senadores que nos reciban por segunda vez. La primera vez que concurrimos a esta Comisión fue en el año 2008, instancia en la que reclamamos las 36 horas de descanso.

SEÑOR SILVA.- Mi nombre es Nicolás Silva. Soy delegado de SUTEM y estoy muy agradecido de que esta Comisión nos reciba en el día de hoy.

SEÑOR SERRÓN.- Mi nombre es Raúl Serrón y soy representante de SUTEM.

SEÑOR TEIJÓN.- A efectos de comenzar con el tema que nos convoca en el día de hoy, manifestamos que se consideran trabajadores de edificios a todas aquellas personas pagadas por las administraciones de los mismos.

En las zonas balnearias y en particular en Punta del Este, dentro de los trabajadores de edificios están jardineros, sanitarios, electricistas, personal de mantenimiento, mucamas y porteros. Esta gama de trabajadores integra el Sindicato Unido de Trabajadores de Edificios de Maldonado; obviamente, en el Consejo de Salarios se negocia tanto por aquellos trabajadores que están sindicalizados como por los que no lo están.

Uno de los temas que queremos plantear es el que tiene que ver con la regulación del contrato de los trabajadores zafrales. Todos sabemos que por ley el contrato de trabajo es por noventa días, pero en una de las cláusulas se estipula que tanto el empleador como el empleado, unilateralmente, en cualquier momento, pueden rescindirlo. Esto trae aparejado un perjuicio muy grande para el sector, sobre todo en la época de verano porque, en realidad, el contrato de los trabajadores no es por noventa días, sino que se trata de un contrato diario: hasta que el empleador, simplemente, le diga al trabajador que a partir de mañana no concurrirá más a trabajar. No se trata de que el trabajador se presente en un edificio y diga que va a trabajar desde el 15 de diciembre hasta el

15 de marzo porque, de pronto, sí comienza el 15 de diciembre, pero el 10 de febrero ya se queda sin trabajo, no habiendo causas para prescindir de sus servicios. En ese sentido la ley es clara y no obliga al empleador a cumplir el contrato, ya que se puede rescindir en cualquier momento en forma unilateral.

Sabido es que en la época de verano se traslada mucha gente hacia Punta del Este; por lo tanto el problema social que se presenta en la zona es que si bien las administraciones ofrecen al trabajador un sueldo por toda la temporada bastante superior al estipulado, como la ley es tan abierta, de pronto solo trabaja cuarenta días. A modo de ejemplo, una administración puede ofrecerle a un trabajador un sueldo de $ 20.000 o $ 25.000 por mes, pero no le dice que va a trabajar hasta el 10 de febrero. Por lo tanto, la gente que viene desde otras zonas buscando nuevos horizontes se queda a vivir en el departamento, sin trabajo y surge así el tema de los asentamientos. Esta situación provoca un doble perjuicio: por un lado, para la persona que llegó buscando una mejor oportunidad de trabajo, y por otro, para la familia que se tuvo que quedar a vivir allí.

En consecuencia, consideramos que se debería analizar cómo está regulado en este momento el contrato de trabajo zafral.

Otro de los temas que queríamos plantear -por cierto, más profundo que el anterior- es el seguro por desempleo en el sector edificios. Es sabido que el seguro por desempleo se utiliza cuando la empresa tiene una baja en las tareas y se paga a través de Rentas Generales.

Las administraciones de los edificios solamente administran el dinero de los propietarios de los apartamentos. El propietario paga las expensas durante los doce meses del año; por lo tanto, como trabajadores nos preguntamos ¿cómo puede ser, entonces, que durante el invierno se envíe al seguro por desempleo al 40% de los trabajadores? Esto no tiene lógica; estamos hablando de trabajadores permanentes. Si bien es cierto que en verano se toma más gente, también es cierto que se prescinde de sus servicios al finalizar la temporada, o muchas veces antes. Pero de la plantilla fija de trabajadores se envía al seguro por desempleo a un porcentaje muy alto de empleados.

A nuestro juicio, el sector edificios está haciendo un uso indebido de este derecho al que no se llega por iliquidez económica. Inclusive, cuando el propietario de un apartamento no paga las expensas, jurídicamente se le remata la propiedad y de allí la administración se cobra las deudas que se hayan generado por ese concepto. Por lo tanto, habría que regular el tema del Seguro por Desempleo en el sector edificios. Entendemos pertinente, como manera de prevenir los abusos, la obligatoriedad de las empresas a presentar las últimas seis liquidaciones de expensas y el levantamiento del secreto bancario tal como se pide, por ejemplo, para las exoneraciones de IRPF. Esto demostrará oficialmente la realidad económica de la empresa y el Estado podrá evaluar si realmente se puede hacer uso o no del seguro por desempleo. Reitero que las expensas de los edificios se pagan todo el año pero en invierno las administraciones mandan a la gente al seguro por desempleo. Consideramos que se trata de un dinero que no se debe tocar aunque tal vez se comprendería si se bajaran las expensas al propietario. Sin embargo, esto no es así y se usan recursos que nunca se deberían haber tocado.

Por otra parte, tenemos el tema de los trabajadores turnantes en el sector edificios, que son quienes cubren los días libres. Sucede que muchas veces, en zonas balnearias, encontramos trabajadores -con una antigüedad de cuatro, cinco, seis y siete años- que cubren los días libres haciendo entre quince y dieciocho jornales. Esta gente está fuera del sueldo base porque, obviamente, al trabajar menos jornales, gana menos. Por lo tanto, entendemos que habría que regular este tema y al trabajador turnante que pasa los quince jornales, se le debería pagar el sueldo base dado que creemos que está en situación de total inestabilidad laboral durante mucho tiempo. Sin duda esto no le hace bien al trabajador ni a la estabilidad en el sector.

Surge otro tema similar al de los turnantes que es el que refiere a los jornaleros. Muchas veces encontramos dentro de FUECYS gente que trabaja como jornalero durante seis, siete u ocho años. ¿Qué significa esto? Que la empresa no paga los días libres. Nosotros entendemos que si una persona está más de doce meses dentro de una empresa se transforma en trabajador efectivo, por lo que debe pasar a ser mensual y, por ende, cobrar sus días libres. En este caso, que se trata de jornaleros, si trabaja veinticuatro jornales, se le paga veinticuatro, mientras que el trabajador mensual percibe su remuneración por todo el mes.

Del mismo modo quiero aludir al proyecto de ley que refiere a la omisión de pago de salarios en plazos legales, que fue presentado en el año 2000 por el señor Representante Nelson Rodríguez y ha entrado varias veces a la Comisión de Legislación del Trabajo de Cámara de Diputados. Tenemos claro que al finalizar cada Legislatura lo que no es aprobado va a archivo y después hay que hacer ciertos trámites para sacarlo de allí. Según este proyecto de ley se les va a cobrar un recargo del 20% a todas las empresas que no paguen en fecha. Esto es muy importante para los trabajadores de todo el país y para que las empresas entiendan que deben cumplir con la normativa laboral para que -amparándose en que no existe ley que los regule- no decidan pagar el día 15, el 18 o el 20. Habitualmente, cuando concurrimos al Ministerio a denunciar que ciertos haberes no fueron abonados en fecha, luego de la audiencia se paga, pero está claro que la empresa estuvo diez o doce días con el sueldo del trabajador en caja. Insisto en que este proyecto de ley -esto es, la Carpeta Nº 162 del año 2000- que fue archivado en la Cámara de Representantes, está "bailando" desde hace mucho tiempo por el Poder Legislativo.

No quiero dejar de mencionar el proyecto de ley referente a accidentes de trabajo: Asunto Nº 39.177, Carpeta Nº 15.072 de 2009 que luego pasó a ser la Carpeta Nº 33.093 de 2009. Se está modificando el artículo 14 del proyecto para que luego se pueda votar. Esta disposición está vinculada con accidentes de tránsito que pueda tener el trabajador cuando se desplaza de su casa al trabajo o viceversa, en el trayecto más corto. Lamentablemente, hemos perdido compañeros en este tipo de accidentes; por lo tanto, para nosotros es importante que esta iniciativa siga su curso.

SEÑORA CRUZ.- Soy Presidenta de la Comisión de Trabajo de la Junta Departamental de Maldonado. La semana pasada concurrió la Comisión respectiva de la Cámara de Representantes y los trabajadores presentaron esta inquietud. El Presidente de la Comisión -el Diputado Vidalín- señaló que, a su juicio, iba a haber una buena respuesta de parte de la Cámara de Representantes. Este tema lo presentó un compañero del SUNCA; lamentablemente se tuvo que retirar de la reunión pero, antes de hacerlo, el Diputado Vidalín le señaló que había una buena noticia con respecto a esa ley, que es importantísima. Maldonado no es un mundo aparte, pero somos miles y miles los trabajadores que salimos temprano a trabajar y regresamos, en la gran mayoría, en motos y bicicletas. Como se señaló anteriormente, perdimos un compañero de nuestro sindicato en un accidente de moto y, por consiguiente, nos preocupa mucho el tema.

SEÑOR TEIJÓN.- Otra inquietud que tenemos -y que el Poder Legislativo tendría que trabajarla- tiene que ver con el seguro de paro para los trabajadores zafrales. Tenemos claro que la última vez que hubo una modificación no se votó la suma que se manejaba de 235 jornales en los últimos 30 meses. El trabajador zafral trabaja 50, 60 o 70 días pero la mamá, por ejemplo, que de pronto no consigue trabajo en invierno, no puede hacer uso del seguro por desempleo por no llegar a los jornales mínimos que se exige por ley. A nuestro juicio, se debería buscar la forma de que lo pueda hacer. Como se podría decir que el seguro por desempleo es un impuesto que cada trabajador paga mes a mes, en forma personal, sería positivo que se buscara la forma de cubrir económicamente a los trabajadores, de acuerdo con sus aportes. Pensamos que habría que implementar un seguro por desempleo con un mínimo de jornales, pero en función de los aportes que el mismo trabajador hace. Para nosotros sería muy importante que se analizara este tema y se encontrara una solución porque hay muchos trabajadores que no pueden hacer uso del seguro por desempleo porque deben trabajar un mínimo de seis meses consecutivos para acceder a él.

Aclaro que vamos a dejar una copia de todos estos puntos que estamos planteando a cada uno de los señores Senadores que integran la Comisión

Otro tema que queremos abordar tiene que ver con la fijación por ley del 20% por concepto de nocturnidad. Involucra a los trabajadores cuyas tareas se extienden de las 22 a las 6 horas. En los convenios salariales este 20% muchas veces se arregla por grupo, pero no todos tienen la suerte de ratificar en el convenio colectivo este porcentaje por nocturnidad. Entendemos que no solo es estresante el régimen de trabajo de 22 a 6 horas que deben cumplir estos trabajadores, sino que también se refleja en el ritmo familiar, que no es el mismo. Debemos tener en cuenta que estos trabajadores tienen un desgaste diferente y, por lo tanto, creemos que es justo que todos aquellos que cumplen funciones en el horario de la noche tengan un complemento del 20% por nocturnidad. Esto es importante porque en algún momento en nuestra legislación laboral se había llegado a un acuerdo por ese 20%, pero como no fue inscripto en el ámbito de la OIT, cada empresa lo cumple si quiere, salvo que se vea obligada a hacerlo por el convenio salarial. Pero hay muchos sectores que no llegan a una negociación colectiva y no lo tienen.

También queremos plantear un tema que nos preocupa mucho y que se ha puesto de moda en Maldonado: el despido por notoria mala conducta. Cuando uno siente que un trabajador fue despedido por notoria mala conducta, lo primero que se le viene a la cabeza es que robó. Cuando se entrega el currículum y figura que fue despedido por notoria mala conducta, se está ante una causal gravísima. Sin embargo, cuando vemos cuáles son las verdaderas causas observamos que puede ser por inasistencias al trabajo o faltas que no son tan graves. De pronto, se le pueden acumular las observaciones o suspensiones durante tres o cuatro años y la empresa decide despedirlo por notoria mala conducta. También entendemos que con ello se causa un doble perjuicio porque ese currículum, donde figura el despido por notoria mala conducta, no lo puede presentar en otra oportunidad de trabajo y, además, la persona no puede acceder al seguro por desempleo, el cual fue pagando mes a mes durante mucho tiempo. O sea que la empresa está haciendo abuso de un derecho que, de pronto, no le corresponde y, además, le dice a la persona que no va a poder utilizar el seguro por desempleo. Por tanto, creo que habría que regular mejor el tema del despido por notoria mala conducta. En este país el despido es libre y ahora está de moda despedir al trabajador debido a una reestructura de personal. Ahora bien, lo que sucede es que la empresa lo despide por esa causa pero a la semana toma a dos nuevos trabajadores. Entonces, este tema hay que regularlo. A su vez, en los edificios están sacando a las compañeras con más edad porque, obviamente, van acumulando la antigüedad en el cargo y, quizás, en el transcurso de los años obtuvieron algún beneficio diferente en los sueldos, por lo que pasan a ser montos importantes. Entonces, a estas personas se las despide por la reestructura de personal y no tienen nada para reclamar. En definitiva, creo que este es otro tema a analizar por el Poder Legislativo.

SEÑORA CRUZ.- Es muy importante lo que acaba de decir mi compañero porque, si nos despiden, con más de cincuenta años no nos toman en ningún lado. Después de esa edad es como que empezamos a molestar en los trabajos, principalmente, en el área que estamos nosotras, que es el de mucamas. Entonces, sería importante que los señores Senadores tengan en cuenta también esa realidad.

SEÑOR FUENTES.- Quisiera agregar otros aspectos. Uno de ellos tiene que ver con el tema de la nocturnidad. FUECYS tiene 56 mesas de negociación en los Consejos de Salarios. Se trata de ramas de mucho peso en la actividad económica, ya que van desde supermercados hasta librerías; estamos hablando de más de 170 trabajadores. En todos los convenios reivindicamos la nocturnidad como una cuestión prioritaria. De todas maneras, estamos en negociación con algunos sectores complejos, como el de portería y el de las empresas que prestan servicios de seguridad, en donde no hemos alcanzado un acuerdo con respecto al tema de la nocturnidad. A su vez, como Federación, este año hemos comenzado a desarrollar una campaña para lograr que la nocturnidad se transforme en ley, tal cual está establecido en las recomendaciones de la OIT.

Asimismo, estamos trabajando sobre otras cuestiones que están vinculadas a los horarios de los *shopping*. Como habrán visto, el viernes pasado hubo una movilización de los trabajadores de los *shopping*, quienes se disfrazaron aprovechando la celebración de *Halloween* y plantearon que los horarios son de terror. En este caso nos encontramos con miles de personas que trabajan sábados y domingos hasta altas horas de la noche, muchos de ellos tienen hijos y esos días no tienen la posibilidad de estar con ellos. A través de un convenio firmado este año logramos que tuvieran un domingo libre al mes, lo cual genera algunas cuestiones complejas desde el punto de vista de la ley. Por ejemplo, el compañero termina descansando las ocho horas del domingo, pero las cuatro horas del lunes las descansa el día miércoles, cuando debería descansar treinta y seis horas de corrido. De todos modos, fruto de la realidad y de tratar de entender esta situación es que a través del convenio logramos que los trabajadores descansen un domingo al mes.

Queríamos hacer referencia a estas dos cuestiones porque son parte de los temas sobre los que nuestra Federación está trabajando.

SEÑOR TEIJÓN.- Este último año, en Punta del Este se nos ha presentado otro tema a resolver: los edificios que están en modalidad de hotel. A este respecto hemos traído una documentación que dejaremos a los señores Senadores. En el día de hoy estuvimos hablando con el jefe de la oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Maldonado, quien nos decía que existen edificios que están inscriptos como tales en el Ministerio, pero funcionan como hotel. Esto significa que los trabajadores del edificio, si bien cobran el salario del sector, cumplen funciones típicas de hotel: tienden las camas, llevan el desayuno, los que están en recepción cobran y alquilan los apartamentos. Por tanto, se están cruzando funciones de las inmobiliarias, los edificios y los hoteles. Entendemos que

la modalidad que se está implementando -posteriormente los señores Senadores analizarán si esto se hace para evadir algún impuesto- perjudica directamente al trabajador de la inmobiliaria. Si entramos en esta modalidad en la que no se define qué es un edificio y qué es un hotel y el nuevo edificio que se está construyendo paga como propiedad horizontal pero funciona como hotel, estamos teniendo una gran inmobiliaria ambulante dentro de un edificio. Esto preocupa muchísimo en la zona, pues los trabajadores del edificio deben cumplir las tareas propias del sector y los trabajadores de las inmobiliarias pierden recursos porque la ley está permitiendo esto. Esta situación también preocupaba mucho al jefe de la oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Maldonado, porque el trabajador viene a decir que no tiene por qué tender las camas, el recepcionista se queja porque lo hacen cobrar, y lógicamente ellos no tienen por qué hacer esas tareas. También va a suceder que el día de mañana el de la inmobiliaria va a llegar diciendo que no tiene trabajo porque esta nueva moda que se instaló en Punta del Este hará desaparecer a las inmobiliarias. Justamente, haremos entrega a los señores Senadores de una copia de uno de los lugares en los que se está trabajando con ese sistema. A su vez, les dejaremos un resumen de los puntos a los que hemos hecho referencia.

SEÑORA PRESIDENTA.- Repartiremos este material a los demás señores Senadores que integran esta Comisión.

SEÑORA CRUZ.- Por mi parte, quería dejar una constancia. El 11 de abril acudimos a una reunión sobre los convenios salariales para nuestro sector, pero hay una condición que todavía no se cumple y que tiene que ver con la limpieza de los vidrios. Como Federación, entendemos que la ley es bien clara, pues dice que la mucama solo tiene que ocuparse del interior del apartamento y los vidrios debe limpiarlos otra persona. Todavía mantenemos ese conflicto con la Cámara empresarial y quería que los señores Senadores al menos se enteraran de esta situación.

SEÑOR SOLARI.- En la primera intervención se nos informó que, recientemente, la negociación colectiva había sido asumida -no por el lado del Juez, sino por la otra parte- por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, sustituyendo a los administradores de los edificios de Maldonado. Luego, el señor Teijón nos planteó una serie de puntos que son típicamente materia de negociación colectiva, como pagos fuera de fecha, cobertura de accidentes de trabajo en ocasión de ir y volver del trabajo, nocturnidad, etcétera.

Quisiera saber en qué etapa está la negociación colectiva, si muchos de estos puntos ya estaban encaminados y al cambiar el negociador se trancaron y si su expectativa es que se puedan resolver antes de que comience la temporada.

SEÑOR TEIJÓN.- Cuando cambia el negociador, quien viene a los Consejos de Salarios es un abogado y no un administrador. El abogado no tiene idea de cuáles son las funciones del trabajador y, además, negocia para muchos grupos colectivos. Cuando le explicamos cuál es la tarea que realiza el trabajador y cuál es el plus que se pide, responde: “No podemos gastar tanto”. No escucha ni entiende cómo es la negociación colectiva y cuál es la función del trabajador. Es imposible explicarle a un abogado que, de pronto, nunca estuvo dentro del régimen de edificios de propiedad horizontal que a la mucama no le corresponde limpiar los vidrios del exterior del apartamento porque el convenio salarial dice que la mucama debe mantener el orden y la limpieza del interior del apartamento. El abogado responde que no lo entiende así y, lamentablemente, cuando los sectores son débiles y no tienen poder de movilización, se quedan en la mesa de negociación con la posición de un abogado que dice: “No le doy lugar al pedido que hacen”.

Por otro lado, está el tema de la nocturnidad. Nuestra legislación no dice que hay obligación de pagar un 20% por este motivo. Ellos acotan: “Nosotros entendemos que como el sereno va a dormir al apartamento no le corresponde la nocturnidad”. Sin embargo, no es así, no duerme porque tiene que abrirle la puerta al propietario, a la hija, a la sobrina, al inquilino, etcétera. Como no tenemos poder de movilización no podemos hacerle entender nuestra situación. Es más, quisiera hacer otro comentario para que les quede clara la posición de la Cámara de Comercio. Ellos decían que al sereno no se le debería dar uniforme porque en ese horario no hace nada. Sin embargo, les explicamos que en Punta del Este la recolección de residuos no se hace durante el día, sino en la noche. A esto el abogado respondió que el portero de la noche no cumple funciones que lo ensucien. Por lo tanto, no se puede hablar con gente que no entiende cómo es el sector y cómo se mueve la zona balnearia durante la temporada. Creo que todos deben saber que en Punta del Este hay horarios para la entrada y la salida de los camiones. Cuando llegan con una idea como la que señalamos de lo que es el sector es muy difícil negociar. Generalmente, en el momento de negociar se dice: “Se arregla lo que es por IPC y se

marcan las categorías, pero plata no hay para nadie". Obviamente, las cosas quedan ahí porque como no podemos movilizarnos y firmamos un convenio colectivo que no es de nuestro agrado pero no hay otra opción. Más vale tener un convenio que no tener nada. Por eso consideramos que era más fácil negociar con los administradores, porque ellos sabían qué funciones cumplíamos por ser empleados del propietario.

SEÑOR FUENTES.- Sin entrar en un debate ideológico, sostenemos que con el cambio de representantes hubo un cambio en la negociación, desde el punto de vista de que no pudimos avanzar. Pero también es archisabida la posición de la Cámara en contra de la negociación colectiva. Entonces, una cosa está atada a la otra: si yo estoy en contra de determinado ámbito, voy con poca predisposición a negociar, sobre todo en algunos sectores. Esto ha sido moneda corriente en el último Consejo de Salarios. Nosotros muchas veces negociábamos con la Cámara chica, acordábamos y después íbamos al Consejo de Salarios y teníamos dificultades para que ese acuerdo se concretara con la firma de las tres partes.

SEÑORA PRESIDENTA.- Si no hay otras consultas, estudiaremos el material, repartiremos a todos los señores Senadores integrantes de la Comisión la versión taquigráfica y luego la Comisión deliberará sobre el punto.

Muchas gracias.

(Se retira de Sala la delegación de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios.)